

イギリスにおける日本人社会と日系大企業

——日本型企业社会の縮図——

守 屋 貴 司

I. は じ め に

1993年10月1日づけの調査報告によれば、全世界に在留する日本人の長期滞在者及び永住者は、687,579人である。長期滞在者は、1992年までの調査報告では、前年比10%前後の伸びを示していたが、1993年の調査では、前年比1.2%と微増加に落ち着くことになった。この理由としては、不況やリストラによって、日本企業の海外進出の展開が一段落を見せ、海外の駐在員数の増加がおさまったことが考えられる。なぜなら、長期滞在者の職業内訳を見ると、民間企業関係者が最も多く63.5%を占めており、数的には、民間企業関係者の増減が、長期滞在者総数の増加率に大きな影響を持っている⁽¹⁾と言える。

在留日本人の最も多い国は、アメリカ合衆国（252,043人）、次いでブラジル（94,322人）、イギリス（56,355人）となっている。また、在留日本人の最も多い都市は、ニューヨーク（53,780人）であり、次いでロサンジェルス（36,396人）、ロンドン（26,925人）となっている⁽²⁾。

本稿では、イギリス、それもロンドンに焦点をあて、イギリスにおける日本人社会と日系企業の相互の関連性の解明を通して、ロンドンの日本型企业社会の構造とその構造的問題性について明らかにしたい。そして、さらにロンドンの日本型企业社会の構造の問題性の解明を通して、日本人の社会心理的矛盾、異文化適応、教育の問題点についても論究することにした。

イギリスの中でも、ロンドンを研究対象として選んだ理由は、イギリスが、アメリカやブラジルと比較して、日本国籍保有の永住者の全体に占める割合が低く、長期滞在者の比率が高いことにある⁽³⁾。このことは、ロンドンとニューヨークとの比較においても、顕著である。すなわち、アメリカやブラジルの日本人社会が、戦前から日系移民者を基礎とした日系アメリカ人や永住者を中核として成立しているのに対して、イギリス、特にロンドンの日本人社会は、日本

（1） 外務大臣官房領事移住部編『海外在留邦人数調査統計 平成6年版』大蔵省印刷局、1994年、8ページ。

（2） 外務大臣官房領事移住部編、前掲書、25ページから28ページ。

ロンドンの経済的・政治的特質に関しては、小森星児「ヨーロッパの首都—ロンドン・パリ」（関西空港調査会『世界の都市・関西の構図』白地社、1992年、所収。）などを参照。

（3） 外務大臣官房領事移住部編、前掲書、30ページから161ページ。

のヨーロッパへの経済進出を基礎として増大した民間企業の駐在者を中核として成立していることを意味する。つまり、イギリス、特にロンドンの日本人社会は、いまだ、アメリカやブラジルのように日系人団体もなく、永住者の組織も希薄なだけに、駐在者を中核として組織とそれ以外の層が分離した形ではっきりと見るのできるのである。将来的には、イギリスの日本人社会も、現在の永住者、長期滞在者やその子弟によって、アメリカやブラジルのような日系団体や組織が構成され、多様な構成組織となるかもしれないが、現状ではそうではない。それゆえ、海外の民間企業の駐在者を中心とするロンドンのような日本人社会は、日本型企业社会の分析・研究を志す私にとって、格好の研究対象と言える。

なぜなら、イギリス、特にロンドンの日本人社会を日本型企业社会と比較することを考えたのは、駐在員とその家族を中核とするロンドンの日本人社会に日本型企业社会の特徴が、より強化され顕著にあらわれているからである。それは、量的な問題と質的な問題の両方から言える。すなわち、量的に言えば、日本は1億数千万人の社会構成であるが、ロンドンの日本人社会は、長期滞在者の2万6千人たらずで構成されている。いわば、日本を対象に分析する時は、日本型企业社会を空中から俯瞰的に眺めるような形になるが、ロンドンを対象に分析する時には、肉眼で凝視する形となってくる。また、質的に言えば、ロンドンの日本人社会は、「日系大企業の駐在員とその家族」とそれ以外の日系人によって構成された単純な構造であり、日本型企业社会を凝縮・強化した形になっている。

近年、私は、「日本型企业社会」というタームを中心として研究をすすめている。それは日本社会、日本企業、日本的経営の問題性を解明するうえで、「日本型企业社会」というタームを中心として分析することが適切であると考えたからである。なぜなら、近年、学会やマスコミで指摘されてきたように、日本社会の持つ問題性や、家庭、教育、地域、男女関係が、企業を中心とした統制原理やコスト原理に収斂されてゆくところにあるからである。⁽⁴⁾ その問題性の構造を分析するためには、「日本型企业社会」を中心として様々な方法から分析してゆくことが必要であることは、言うまでもない。

私は、「日本型企业社会」分析の方法として、経営経済学、社会学、社会心理学などの諸研究アプローチを、学際的に組み合わせることが重要であると考えている。⁽⁵⁾ 「日本型企业社会」とい

(4) 日本型企业社会に関する研究としては、東京大学社会科学研究所編『現代日本社会1～7』東京大学出版会、1991年-2年、森岡孝二『企業中心社会の時間構造』青木書店、1995年、渡辺治、他『日本型企业社会の構造』労働旬報社、1992年、飯尾要『日本型競争社会の構図』日本評論社、1985年、「特集日本型『企業社会』と経済民主主義」『経済』No. 335、新日本出版、1992年3月、平尾武久「現代日本の労務管理と労働組合運動(5)」『産研論集』No. 12、1993年12月などを参照。

(5) 学際的研究方法の必要性に関しては、渡辺峻「企業組織の労働と管理—その見方、考え方—」(同著『企業組織の労働と管理』中央経済社、1995年、所収)などを参照。ロンドンの日本人社会の分析に関しては、日本型企业社会論とともに、都市社会学の分析方法・視角から学ぶ点が多かった。都市社会学の成果としては、森岡清志・松本康編著『都市社会学のフロンティア2—生活・関係・文化—』日本評論社、1992年などを、参照。

うテーマは、それ自体、多様な側面を有しており、その意味において、学際的な取り組みが求められていると言える。それゆえ、本稿では、一人で多様な研究アプローチをおこなう限界を認識しつつも、経営経済学、社会学、社会心理学などの研究アプローチを意識して考察をおこなっている。

本稿の研究課題は、第一に、イギリスにおける日本型企業の実態を解明すること、第二に、イギリスの日本型企業社会を事例として、日本の企業社会の問題点と課題を解明・考察すること、第三に、イギリスの日本型企業社会と日本の企業社会を比較することによって、日本型企業社会の特質について考察するとともに、日本型企業社会の改革への糸口について論述すること、にある。

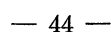
本稿は、1995年8月23日から9月10日まで筆者がイギリスに滞在し、イギリスの日本人社会・日系大企業に関わる諸組織の関係者やロンドン、シェフィールド在住の日本人に対する筆者のヒアリング調査をもとに、作成されている。

II. イギリスにおける日本人社会と日系企業

1. イギリスにおける日本人社会と日系企業の構成組織

イギリスの日本人社会と日系企業関係を図に示すと図1のようになる。これは、いわば、ロンドンを中心とした日本人社会と日系企業を支える公的な組織ネットワークと言うことができよう。この組織ネットワークは、日本からのヨーロッパへの経済進出を支える構造を有している。この個々の組織は、相互に連携して、日系企業のヨーロッパへの経済進出の裏側にある問題（駐在員の子弟の教育問題や駐在員の健康問題、日本人駐在員の精神問題、更には日系企業のネットワークづくり）を解決している。そして、この組織構造を支えている民間組織は、在英日本人商工会議所、ニッポン・クラブ、日本人学校である。

まず、在英日本人商工会議所について見ることにしたい。在英日本人商工会議所は、1959年7月14日、Japanese Chamber of Commers & Industry In London”と称する英国法人として設立され、1974年6月21日に、現在の名称に変更される。設立当時の法人会員数は、わずか34社であったが、1995年7月の会員数は415社となっている。在英日本人商工会議所の目的は、「日英両国間の経済ならびに通商関係の推進と発展に寄与すると共に、在英日本企業の伸長と擁護を図る」というものである。しかし、在英日本人商工会議所は、「日本人」と言いながら、会員は日本大企業のみから構成され、日系人が営む零細飲食店やB&Bなどは、入っていない。あくまでも、日系の「大企業」のみによって構成される商工会議所である。そして、目的からもわかるように、在英日本人商工会議所は、日本からの英国への経済進出をいかにスムーズにすすめ、日本の大企業間のネットワークづくりのために存在している。在英日本人商工会議所の活動は、①英国における日本企業のPR活動、②在英日本企業間における親睦促進、③在英日本企業へのコンサルタント活動、などがある。



まロンドンまで持ち込まれていることを示す一つの事例と言える。

③在英日本企業へのコンサルタント活動としては、税務コンサルタントや法律コンサルタントへの仲介業務がある。特に、税務コンサルタントの仲介業務では、ロンドンに事務所をかまえる大手会計士事務所とタイアップしジャパンデスクを設置し、近年、増加傾向にある在英日本企業のM&Aのバックアップをおこなっている。

次に、ニッポンクラブについて見ることにしたい。ニッポンクラブは、日本大企業とその駐在員を中心とした日本人会である。したがって、ニッポンクラブの役員は、在英日本人商工会議所所属の在英日本大企業の社長がほとんどである。そして、名誉会長や名誉顧問には、在英日本大使、OECD大使などになる。また、ニッポンクラブの理事にも、在英公使、在英領事がはいっている。日本大使館は、ロンドンの日本型企业社会の中心に位置し、日本における政府・官庁のように在英日本企業への指導や在英日本企業間の調整を司っている。いわば、日本大使館は、日本の政府・官庁の役割と権威を代行していると言えよう。また、ニッポンクラブの会長職は、代々、日本人学校の理事長も兼務しており、日本人学校が設立当初は、ニッポンクラブが運営してきた経緯があり両組織は密接な関係にある。ニッポンクラブの運営資金は、在英日本企業からなる法人会員と個人会員からの会費によって賄われている。

ニッポンクラブの活動としては、①医療活動、②リクリエーション活動、③日英親善活動などがある。①医療活動は、ニッポンクラブの活動の中心であり、予算的にも一番大きな位置をめている。ニッポンクラブは、日本の慈恵医大の協力により日本人医師3人を日本より派遣してもらい、ニッポンクラブ診療所として、2カ所の診療所を維持・運営している。そして、ニッポンクラブの会員に対しては、日本人医師が低料金で診療をおこなっている。日本人駐在員とその家族にとって、健康問題は大きな問題であると共に、日本語で意思疎通できる日本人のホームドクターをもつことは大きな安心でもある。また、日本人医師が診療している診療所は、ニッポンクラブ診療所以外にも、数カ所あるが保険外診療になるため料金が安い。その点、ニッポンクラブからの資金援助のあるニッポンクラブ診療所は、会員に対して低料金であり安心して診療をみてもらえる。もちろん、診療所であるので、診療の結果、入院を必要とする場合は、日本へ帰国、そして入院という形となる。②リクリエーション活動としては、ゴルフ会、囲碁会、トランプのブリッジ会などが、クラブ活動としておこなわれている。③日英親善活動としては、チャリティーをおこない、収益を英国赤十字社に寄贈している。

ニッポンクラブの今後の課題としては、第一に、大会議場の設置、第二に、日本図書室の設置、第三に、レストランの設置、などの施設充実をあげている。大会議場設置の目的は、日・英文化講演会などを通して、日英間の文化交流を促進することにある。図書室設置の目的は、日本語文献を収集・整理し、文化基地とすることにある。今後のニッポンクラブの方向性は、ジャパンセンター（日本文化交流センター）の方向にあると言えよう。レストランの設置は、総会やシンポジウム等におけるパーティ会場としての利用を考えてのことである。

しかし、ニッポンクラブのスポンサーが在英日系大企業である限り、ジャパンセンターの方向に近づこうとも、駐在員とその家族を中心とした閉鎖性と日本経済と日本大企業擁護の姿勢に変化はないであろう。問題は、駐在員とその家族以外の日系イギリス人などが、このようなニッポンクラブになじめない点にある。

次に、日本人学校について見ることにしたい。ロンドンの日本人学校は、日本企業の駐在員の教育問題を解決している。ロンドンの日本人学校は、ロンドン日本人学校とロンドン補習授業校からなりたっている。⁽⁶⁾

ロンドン補習授業校は、イギリスの現地校に学びながら、通ってくる日本人の子弟を対象としている。イギリスの場合、現地校に子弟を在籍させることで、子弟が英会話の取得ができ、帰国後、英語学習において有利になると考える日本人の親も多い。そして、現地校への在籍は、子弟の国語（日本語）の学習能力の低下を生むこととなる。その結果、親は子弟を現地校以外に補習授業校に通わせ、日本語学習を受けさせるのである。

したがって、ロンドン授業補習校の目的は、児童・生徒の国語科（日本語）の基礎的・基本的能力を身につけさせ日本語力の維持・伸長をはかることにある。また、ロンドン授業補習校では、小学部・中学部において、日本の教育課程に準拠した国語の教育がおこなわれている。

ロンドン補習授業校の歴史は、先に述べたニッポンクラブの主導で、1965年におこなわれた「日本語会」にさかのぼる。その時は、わずか20名の子供と4人の教師であった。そして、1976年に日本政府から補助金給付を受け、政府派遣教員5名が渡英し開講準備をすすめ、同年10月に開校している。1995年4月段階で、ロンドン補習授業校は、児童生徒数1612名、派遣教員7名、講師75名といった陣容になっている。

次に、ロンドン日本人学校について見ることにしたい。ロンドン日本人学校は、1976年10月、中学部は大使館広報センターを、小学校はニッポンクラブを仮校舎として児童生徒数79名で開校した。1995年5月1日現在、746名の児童生徒が在籍している。ロンドン日本人学校は、英国関係諸法規のもとに、日本国関係諸法規に準拠し、初等中等教育を行うことを目的としている。ロンドン日本人学校の保護者の職業は、民間企業勤務が大半を占めており、小学部で、97%（525名中471名）、中学部で92%（734名中655名）にのぼっている。また、ロンドン日本人学校⁽⁷⁾の理事には、大企業のロンドン支店長が名を連ねている。

(6) ロンドンの日本人学校・補習授業校に関しては、ロンドン日本人学校編『ロンドン日本人学校・学校要覧 平成7年度』サトウ・グラフィックス、1995年、及びロンドン補習授業校編『ロンドン補習授業校・学校要覧 平成7年度』サトウ・グラフィックス、1995年、などを参照。また、1995年時点で、世界の日本人学校数は、57カ国、91校に及び、派遣教員数は、1287名となっている。（文部省『海外生活と家庭教育＜改訂版＞』ぎょうせい、1995年6月、4ページ。）

(7) ロンドンの日本人学校の体質を端的にあらわすエピソードが、『英国ニュースダイジェスト』に掲載されていたので紹介しておきたい。それは、父親がデンマーク人、母親が日系人の子弟が、ロンドンの補習授業校への入学を、非駐在員の子弟であることを理由に婉曲に拒否されたというものである。このエピソードは、ロンドンの日本人学校が、日本大企業の駐在員の子弟対象の学校であり、かつ、その排他的性格を示すものであると言えよう。（「補習校の対応に疑問、非駐在員の子弟を差別？」）

ロンドン日本人学校の生活基本は、「礼をただし場を清め時を守る児童生徒」の育成にある。そして、教育活動の指導目標としては、道德教育と並列して、国際理解教育があげられている。ロンドン日本人学校の教育方針は、明治以来の和魂洋才にある。日本固有の精神を中核として育成しながら表面的に欧米の文化を摂取することある。戦前の和魂洋才教育が、現代のロンドンで実践されており、アナクロニズムの感がある。しかし、日本人駐在員の保護者からすれば、帰国後の日本の閉鎖的・排他的な教育状況への適応を考える時、「和魂洋才」による教育が子弟に望ましい形となるのである。また、日本の文部省から派遣されてくる日本人教員の管理職も、日本の管理教育の実践者であり、日本の管理教育・道德教育を、直接的に導入することに心がけている。⁽⁸⁾

以上のように、在英日本人商工会議所、ニッポンクラブ、日本人学校が、ロンドンの日本型企業社会を支える中心構造となっている。在英日本人商工会議所が、ビジネスと人脈を支え、ニッポンクラブが、駐在員の健康とメンタリティを支え、日本人学校が、駐在員の子弟の教育を支えるべく機能しているのである。いわば、この三つの組織が、日本人駐在員の三つの大きな問題である、①メンタリティ問題、②健康問題、③子弟の教育問題、を支えているのである。これらの支えによって、ロンドンの日本企業社会は、日本の日本型企业社会と同じ「村」構造を維持することでできている。ロンドンでありながら、日本型企业社会を展開するのであるから、当然、イギリス人から見れば奇異にうつるのはあたり前である。しかし、「村」構造の中に組み込まれた駐在員の多くは、その奇異さを理解することはできない。これは、自分の顔を自分が見ることができないようなもので、ロンドンにあっても日本人的尺度でしか物事をみないからである。また、ロンドンの日本企業社会の「村」構造の問題点を感じる駐在員やその家族も、3年から5年の駐在期間さえおわれば関係ないと我慢する場合はほとんどである。

また、ニッポンクラブ、日本人学校などの日本型企业社会を支える構造（村社会構造）が、日本人ビジネスマンとその家族に、企業原理を「受容」する心理構造を、ロンドン（イギリス）においても、維持させつつけていると言えよう。

そして、ロンドンの日本型企业社会の中心に位置しているのが、日本大使館である。日本大使館は、日本の政府の機能を有し、日本大企業や日本人学校のイギリスにおける指導・育成や対英政府への外交活動を担当している。そして、ロンドンの大使館は、在留日本人に対して、旅券の更新・発行、戸籍届け、各種証明書の発行をおこなっているが、サービスとしてではなく、「管理業務」としておこなっている観がある。阪神大震災の時、ロンドンの日本大使館は、在留

『英国ニュースダイジェスト』No. 513, 1995年11月16日。）

(8) ロンドンなどの先進諸国に派遣される校長などの管理職は、文部省の意向にそって管理教育を日本で実践し、成果をおさめた人物である場合が多い。また、文部省では、現地採用の教員に対しても、日本の管理教育の理念や方法を体得させるため研修等をおこなっている。（総務庁行政監察局編『在外邦人の安全・福祉の現状と課題—総務庁の在外邦人の安全、福祉等に関する行政監察結果から—』大蔵省印刷局、1995年、参照。）

日本人に対して、何らの情報提供をおこなわず、各企業まかせにしていた。多くの在留日本人から日本大使館の姿勢に非難の声があがったが、日本大使館はその姿勢を変えることはなかった。すなわち、ロンドンの日本大使館は、日本政府の体質である「お上」や「お役所」としての性格を強化した形で存在しているのである。日本型企业社会において、日本政府は、コーポラティズム的な多元的利益共同体である。それゆえ、利益の分与に参加できる圧力団体や企業組織でなければ、日本政府は耳をかすことはしない。そこでは、市民の声は、しょせん「声なき声」として無視されてしまう。日本の国民は、選挙民として、選挙での圧力団体や集票組織を形成して、はじめて組織として発言権を与えられるのである。ロンドンの日本人（海外の日本人）には、在外投票権がいまだない以上、日本政府への発言権を何ら有していないと言えよう。

更に、在英日本人商工会議所、ニッポンクラブ、日本人学校以外に日本人企業社会を支える諸組織について見ることにしたい。日本型企业社会を支える諸組織としては、民間の教育機関をあげることができよう。民間の教育機関とは、いわゆる「塾」や「予備校」と呼ばれるものである。

ロンドンにおける民間教育機関としては、公文教育研究会、国立学院予備校、ひのき、センコ・アカデミー、進学舎ロンドン校などがある。進学舎ロンドン校の広告を見ると、「帰国後の中学・高校入試は勿論、いつ帰国しても日本国内でトップの成績をとれるように全クラスを指導。国・私立難関校から私立中堅校、公立校トップクラス合格に向け、塾生の個性を大切に熱心な指導をします。」と書かれている。このような民間教育機関が、日本人学校と連動して、ロンドンにおける日本人駐在員の子弟の受験教育を支えていると言える。いわば、日本の受験競争が、ロンドンにまで縮小される形で移動している⁽⁹⁾のである。

イギリスの日本型企业社会を支えるもう一つの組織は、イギリスにおける日本の私立学校の存在である。イギリスにおける日本の私立学校としては、英国暁星国際学園、立教英国学院、英国四天王寺学園、帝京ロンドン学園がある。英国暁星国際学園は、ロンドン郊外にある、小学校から高校までの学校であり、姉妹校として英国暁星国際大学がある。英国暁星国際大学はレディング市に立地し、4年制の国際学部国際経営学科と国際教養学科、2年制の国際学部外国語学科がある。英国四天王寺学園は、ケンブリッジ近くに立地し、小学4年生から高校3年生までの男女共学の学校である。帝京ロンドン学園は、帝京大学付属高校で、卒業生は帝京大学への推薦入学が認められている。他校が日系企業の英国への進出ラッシュに連動したのに対して、英国立教学院は1972年に創立されている。そして、英国立教学院は、独自の建学理念のもとに小学5年生から高等部3年生まで生徒350人を全寮制で教育している⁽¹⁰⁾。

イギリスにおける日本の私立学校も、日本の大企業から寄付等の資金援助を受けて運営され

(9) クロス・メディア編『レッド・ダイレクトリイーロンドン・英国：生活・企業編』大日本印刷、1995年、114ページから115ページ。

(10) クロス・メディア編、前掲書、118ページから119ページ。

ている。個々の日本の私立学校は、日本人学校とは異なり、個々の教育理念に基づき運営されているが、日本人駐在員の子弟を積極的に受け入れ教育をおこなっているという意味では、イギリスの日本企業社会の一翼をささえていることは事実である。特に英国暁星の場合、小学校から大学まで擁し、全般的な教育をおこなえる体制をとっている。

次に、日本型企業社会を支えるもう一つの組織である各種の研究所、サービスセンター、などを見ることにしたい。

研究所としては、日本政府によって、設立されたものと英国の大学のものとがある。日本政府の研究所としては、イギリスへのPR活動を目的に設立された英国日本経済研究所などがある。また、英国の大学の研究所としては、シェフィールド大学、エセックス大学、オックスフォード大学などに日本研究所が設置されている。特に、シェフィールド大学の日本研究所では、現代日本の研究をおこなうとともに、日本語教育をおこない日本語のできるイギリス人を育てている。シェフィールド大学には、日英産業界の要請に応じて、日本研究所の活動を実業界に延長し設立されたジャパン・ビジネス・サービス（JBS）がある。JBSでは、コンサルティング業務、情報の提供、翻訳・通訳などのビジネスサービスを提供している。

上記のようにイギリスの日本型企業社会は、組織関係においても、中心構造と周縁構造の二重構造を有して成立していると言えよう。

次に、イギリスにおける日本型企業社会の問題点と課題についてみることにしたい。

III. イギリスにおける日本型企業社会の問題点と課題

1. 日本型企業社会の組織的問題点

イギリスにおける日本型企業社会の組織的問題点は、第一に、排他性と、第二に経済的利益優先による社会的・文化的交流の貧困、などにある。

第一の日本型企業社会の排他性は、イギリス人のみならず、日本大企業や日本政府に関係をもたない日本人さえも入りにくい構造になっている点である。そのため、イギリスの日本企業社会内部の日本人は、内と外の関係が意識の中にも成立し、その場に安住し、外からの刺激によって自己の価値観や意識を変えることもしないし、日本企業社会の奇異さにも気づかないと言える。

日本型企業社会の排他性は、おそらく日本の画一的管理教育を基礎として、少しでも集団の標準と異なる人間を排他的に阻害する心理に起因している⁽¹¹⁾。それが、日本では、「いじめ」の問題を発生させ、イギリスの日本企業社会の閉鎖性を助長しているのであろう。しかし、海外

(11) 乾彰夫『日本の教育と企業社会——元的能力主義と現代の教育＝社会構造——』大月書店、1990年、参照。いじめに関しては、「特集 ともに考えよういじめ克服へ」『労働運動』（新日本出版）1996年5月、新堀通也『教育病理への挑戦』教育開発研究所、1995年、鈴木祥蔵編『現代産業社会と教育』明石書店、1991年、稲村博『いじめ問題——日本独特の背景とその対策』教育出版、1992年、高野清純編著、『いじめのメカニズム』教育出版、1988年、などを参照。

生活の意義は、異文化と交流し、知識を広げ、価値観を多価値的にすることにある。日本人駐在員とその家族が、日本型企業社会の閉鎖性によって、ロンドンの日本人社会の人間関係だけで、海外生活をおえるとすれば、残念なことである。⁽¹²⁾

その反面、異文化と交流し、価値観を変えてしまうと、日本型企業社会の中では、生きることができないという指摘も、ロンドンの海外駐在員から聞かれた。日本型企業社会の閉鎖性は、外部との交流の遮断のみならず、同時に内部の価値観の統一や集団行動といった社会的規範を強化する要素をもっている。それゆえ、駐在員やその家族が異文化交流によって、価値観を変えると、ロンドンの日本企業社会の枠組みで生きることがもつらくなるし、日本へ帰国後、日本型企業社会に適応できなくなるケースもある。

特に、駐在員の子弟の場合、現地校での学習を通して、異文化的価値を受容することはまれではない。それゆえ、アンケート調査でも、子弟が帰国後、日本の細かく規定された学則や学校制度になじめなかったり、「いじめ」にあたりたりすることを危惧する海外駐在員が多い。⁽¹³⁾ その場合、問題があるのは、異文化的価値（多価値的文化）を受容した子弟ではなく、閉鎖的で競争主義的な日本企業社会の教育システムのあり方にこそ問題がある。しかし、現実の日本の教育現場においては、そのような問題は、海外帰国子女「一個人」の問題として片づけられるケースのほうが多い。文部省は、海外帰国子女問題を、一定レベルでの受け入れ制度の整備をもって終了したとしている。⁽¹⁴⁾ しかし、本質的な問題は何ら解決されていない。本質的な問題の解決には、日本型企業社会の閉鎖的で競争主義的な教育システムそのものを、子供の人権の確立といった視点から抜本的に改革し、自由でオープンな教育システムに変えることが必要である。

結局、ロンドンの日本型社会の閉鎖性を改革するには、日本の企業社会システムの閉鎖性を改革する必要がある。そして、その問題は、戦後、日本の財界と教育界が連動してつくりあげてきた管理・偏差地教育の抜本的変革にいきつかざるをえないと言える。⁽¹⁵⁾

次に、ロンドンの日本型企業社会の経済的利益優先による社会的・文化的交流の貧困問題について述べたい。ロンドンにおける日本人社会は、日本型企業社会の構造に包摂されているだけに、外から日本人社会を見る時、経済的利益維持・確保の組織構造だけが目に映り、文化的・社会的側面が理解できない問題がある。ロンドンでも、大企業や日本政府が主体となってジャパンフェスティバルなどの文化交流をおこなうことがある。その場合でも、日系企業のイギ

(12) 日本人の海外不適應に関しては、稲村博『日本人の海外不適應』日本放送出版会、1980年、近藤裕『カルチャ・ショックの心理—異文化とつきあうために』創元社、1981年などを参照。日本人本来がもつ集団の閉鎖性を、日本型企業社会が助長していると言える。

(13) 「海外子女教育問題にみる日本の教育体質」(岩内亮一・門脇厚司・安部悦生・陣内靖彦『海外日系企業と人的資源—現地経営と駐在員の生活—』同文館、1992年、所収)、拙稿「資料 総合商社のロンドン支店における日本人駐在員の労働と生活に関する意識調査結果」『産業と経済』第11巻第1号、1996年〇月、などを参照。

(14) 海外子女教育振興財団編『新・海外子女教育マニュアル』海外子女教育振興財団、1995年、252ページから323ページ、参照。

(15) 乾彰夫、前掲書、などを参照。

リスへの展開への理解を深めるといった経済的背景があっておこなわれている。多くの場合が、ロンドン在住の日本人や日系イギリス人の自発的な盛り上りとしてジャパンフェスティバルがおこなわれず、経済的理由を背景として突発的に大々的におこなわれる形となっている。しかも、そのようなジャパンフェスティバルで展示されるのは、日本の伝統的な文化だけであり、日本の今をあらわす文化的展示物がない。経済力をつけても、文化的発展を示さない国や民族が、国際的に尊敬されないことはいうまでもない。

日本型企业社会の経済的利益優先姿勢による社会的・文化的貧困は、ロンドンの日本型企业社会のみならず、日本の企業社会の根本問題でもある。現在の日本にとって、文化は商業ベースで成功することを前提としており、創造性は見たこともない鍋やポットをつくることを意味し、利益を生まない創造性は認められない。文化は、商業ベースとならない多くの創造性や既存の社会・文化への批判精神があって、豊かな実りをもつと言える。日本の伝統的文化を発展させ、日本の今に根ざした形で生まれた創造的文化はあまり見ることができない。

それゆえ、ロンドンなどで文化交流として、日本大企業や日本政府のバックアップで企画される催しも、日本の今に根ざしていない「歌舞伎」や「能」といった伝統芸能か、日本において商業ベースで成功したミュージカルといった形となっている。

次に、ロンドンの日本型企业社会における日本人駐在員とその家族の問題点の解明を通して、日本型企业社会の構造と問題点について論究したい。

2. ロンドンの日本型企业社会における日本人駐在員家族の問題点

ロンドンにおける日本人駐在員の家族構造は、日本型企业社会における家族構造の歪みを強化する形で展開されている。

本節では、まず、ロンドンの日本人駐在員の妻のおかれている立場を見ることにしたい。日本人大企業の駐在員の妻は、外で働くことを夫の会社から禁じられている。それは、イギリス⁽¹⁶⁾の労働法上の問題ではなく、会社から「内助の功」を要求されているためである。

「内助の功」の一つは、夫が多忙の時、夫にかわって、会社の関係者や関係家族の送迎・観光やホテル・自宅での宿泊の手配をおこなうことである。そのような仕事が、いつ、いかなる時に必要となるかわからないために、妻は仕事を禁じられているのである。妻は、家庭の外で労働する権利を剝奪され、会社や夫の都合にあわせて、無給の労働を提供しなければならない。しかし、それに反発することが難しいのは、そのような妻の無給労働が、夫の昇進や夫の会社での立場と関連しているからである。しかも、日本大企業は、駐在員の給与において、駐在員の家族に対する諸手当を支払っており、妻が無給労働であるといった自覚もない。また、妻

(16) 海外駐在員夫人の仕事・責務に関しては、「海外駐在員夫人に求められるもの」(井川俊夫『国際化時代の海外駐在員—異文化への適応と人の国際化—』有斐閣、1987年、所収。)などがある。また、海外駐在員の生活に関しては、岩内亮一、門脇厚司・安部悦生、陣内靖彦著、『海外日系企業と人的資源—現地経営と駐在員の生活—』同文館、1992年、参照。

自身もそのことを自覚すると結婚生活そのものが、維持できなくなるため自覚しないように努めている。

そして、「内助の功」のもう一つが、多忙な夫に代わって家庭を守ることである。特に海外では、日本と環境が異なるため、子供の教育や生活の安定と維持のために、妻が「専業主婦」として家庭を守ることが、企業側から要求されている。そして、余暇時間も妻は会社の婦人会やニッポンクラブの主催する催しへの参加に費すことを、半強制化されている。多くの妻は、会社の婦人会への参加に気を重たくしているが、夫婦の会社への従属意識を表明するセレモニーであるだけに休むことができない。そして、会社の婦人会は、夫の職位にしたがって妻も序列が決まっている。婦人会での妻の行動は、「自分の分をわきまえる」といった日本的な行動様式によって規制がはかられ、妻にストレスが蓄積する。

このようなロンドンにおける海外駐在員の妻への規制の問題点としては、第一に、「夫は仕事、妻は家庭」という性別分業を強制・強化している点と、第二に、妻を夫の会社の送迎・観光といった無償労働に奉仕させる点と、第三に、ロンドンの日本型企业社会の枠組みに海外駐在員の家族の個人生活が包摂され、企業論理が海外駐在員の家庭生活にまで貫徹されている点、⁽¹⁷⁾にある。

次に、日本人駐在員の子弟の問題について見ることにしたい。前述したようにロンドンにおいても、塾・予備校が展開しており、日本型の受験競争がおこなわれている。当然、日本人駐在員の子弟は、ロンドンの受験競争の主役を演じさせられている。ロンドンの受験競争は、日本帰国後、偏差値の高い中学・高校・大学に入学することを目的としている。日本大企業のロンドン店の社員である駐在員の親の多くは、受験競争を勝ち抜いたエリート組である。それだけに、駐在員の子弟は、親から過度のプレッシャーをかけられて受験競争に励むこととなる。そのため、小学生でも、日本帰国後の中学受験に向けて、分刻みの学習スケジュールをこなさなければならない事も稀ではない。このような過度の受験競争は、日本と同じように、登校拒否や家庭内暴力などの問題を、ロンドンにおいてもひきおこしている。

もうひとつの日本人駐在員の子弟の問題は、近年、問題視されつつある「逆単身」の問題である。「逆単身」は、海外駐在期間の終了によって、父親もしくは両親が日本に帰国し、母子もしくは子供だけが、海外に残ることを意味している。多くの場合、子供の教育問題から「逆単身」を選択している。母子が海外に残る場合、母子カプセル状態となり、子供の精神的成長に悪影響を与える場合もある。また、子供だけが海外に残る場合、私立の学校の寮にはいることが多いが、問題点も多い。ロンドンの帝京高校の寮で発生した「いじめ」による殺人事件が象徴するように、日本人の子弟ばかり集まる日系の私立の中高の寮では、日本と同じような

(17) 基礎経済科学研究所編『働く女性と家族のいま①—日本型企业社会と女性—』青木書店、1995年、藤井治枝『日本型企业社会と女性労働—職業と家庭の両立をめざして—』ミネルヴァ書房、1995年、参照。

「いじめ」等の歪みが、より強化される形で発生することがある⁽¹⁸⁾。この「逆単身」の問題も、日本型企业社会の問題に根ざしている。すなわち、日本人海外駐在員の駐在期間の終了が、個人の家庭事情によって、延長・短縮できず、企業論理によって決定される点にある。

IV. むすびにかえて

最後に、イギリスの日本企業社会と日本の企業社会の比較をおこない、両方の社会組織の類似性と差異を明らかにすることによって、日本型企业社会の特質の解明するとともに、日本型企业社会の変革に向けての糸口を探りたい。

イギリスの日本企業社会は、日本の企業社会と同じく中心と周縁の構造を有している。また、中心が、政府、財界、公的教育機関である点も類似的である⁽¹⁹⁾。日本では、政府（政界・官界）、財界、それに東京大学を中心とする公的教育機関が相互補完的な役割を果し、日本の支配・管理機構を支えてきた。イギリスでも、日本大使館、在英日系大企業、日本人学校が相互補完的機能を果たし閉鎖的なロンドンの日本型企业社会の中心を構成している。

密度の面から考えるとイギリスの日本型企业社会のほうが、日本の企業社会よりも、濃密な人間関係が存在している。それは、イギリスの日本企業社会の規模が小さく、イギリスの日本企業社会には海外における日本人同士の相互扶助的な関係が存在しているからである。日本の企業社会は、規模が大きく本国であるだけに、企業間・個人間に競争原理がはたらき、人間関係の密度の広がり希薄となる。すなわち、ロンドンでは、ライバル企業の管理職が日本人同士の親近感から仲良く食事を楽しむ風景がしばしば見られるが、日本では、排他的に同企業内だけでつきあうケースが多い。

また、中心から周縁に広がる精神構造は、イギリスと日本の企業社会では異なっている。日本の企業社会では、これまで、中心も周縁も、精神構造上、同類型の集団主義や家父長制が息づき、集団主義の枠組みで諸矛盾が押え込まれてきたと言えよう⁽²⁰⁾。言わば、日本の企業社会の周縁においても、これまで日本の国内で問題解決のルートが自己閉塞的に閉じられ、日本の国内において矛盾が抜本的に解決されぬまま、その構造が温存されてきたといえる。その矛盾構造とは、人種・男女・地域差別の構造であったり、日本社会の「いじめ」の構造であったり、登社・登校拒否を生む構造である。これに対して、イギリスの日本企業社会の周縁におかれていた日本人は、イギリスの社会と接しているだけに、末端ほどイギリスの社会に溶け込み適応

(18) 「帝京ロンドン学園『リンチ事件』の凄惨」（『週刊文春』第三十八巻第六号，1995年2月15日号，所収）。

(19) 日本型企业社会の中心と周縁の構造に関しては、Karel Van Wolferen, *The Enigma of Japanese Power: People and Politics in Stateless Nation*, 1989.（篠原勝訳『日本／権力構造の謎』上・下，早川書房，1994年。）などを参照。

(20) 水戸公『家の論理1—日本の経営論序説—』文真堂，1991年，上野千鶴子『家父長制と資本制』岩波書店，1990年，大沢真理『企業中心社会を越えて—現代日本を＜ジェンダー＞で読む』時事通信社，1993年，などを参照。

している。

ロンドンの日本型企业社会は、日本の企业社会の今後を考える上で、いくつかの有益な示唆を与えてくれていると言えよう。日本型企业社会の、その構造は、周縁から崩されてゆくということである。ロンドンの日本型企业社会の周縁におかれている日本人は、ロンドンの日本型企业社会の閉鎖性と差別・排他構造を指摘し、その枠組みに入ろうとはしない。むしろ、ロンドンの日本型企业社会の中心に位置する日本大使館のお役所的な体質を批判し、個人（国民）として権利を主張し、その改革を望んでいる。もし、ロンドンの周縁部分が拡大し、イギリス社会に開かれた独自の日系人社会を構築する時、ロンドンの日本型企业社会を支えるニッポンクラブなどの日本人会は、その特殊性を自覚せざるをえないであろう。

近年、日本の企业社会でも、同じような変化がおこっている。例えば、日本の企业社会の周縁におかれてきた女性労働者も、第4回女性国際会議（北京会議）を契機として、その男女差別の構造を積極的に海外に発信し、日本の企业社会の末端を世界に向けて開く試みがなされはじめている。その活動を見る時、闘う女性労働者の連帯は、日本型企业社会の集団主義的な閉鎖性と異なる個人主義的な伸びやかさをもって展開されている。⁽²¹⁾

また、日本の企业社会の中心に位置する日本大企業においても、人事制度的変革を基盤として、集団主義的価値から個人主義的な価値観への転換が迫られている。ただ、その集団主義から個人主義の転換も、日本大企業の枠組みによってなされるだけに、日本型企业社会の構造をすぐに変えうるものとは言えまい。なぜなら、日本大企業の奨励する個人主義は、企業論理に則した御都合主義的な個人主義的側面をも有しているからである。終身雇用を維持する層に対しては、集団主義的な（企業論理に則した）個人主義を奨励し、労働力需要に応じて解雇・中途採用をおこなう層には、企業に依在しない個人主義を求めているのである。⁽²²⁾このような従業員の価値観の変化への企業欲求は、結果的には日本人全体の価値観の変貌を生じるかもしれないが、それは、かなり長い年数を必要とするであろう。

謝 辞

本調査研究にあたっては、ロンドンの関係諸機関の方々やロンドン在住の黒川さん、セラピストの戸塚さん、英国ニュースダイジェスト編集長の橋本さんに、貴重なお時間をさいて頂き、ヒアリング調査にご協力頂いた事を感謝いたします。また、シェフィールド大学日本研究所所長の長谷川先生から、貴重なアドバイスを頂いたことについても、重ねて感謝いたします。

(21) 越堂静子「職場における男女平等をめざすネットワーク」（基礎経済科学研究所編、前掲書、所収。）参照。

(22) 新日本的経営システム等研究プロジェクト『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向と具体策—』日本経営者団体連盟、1995年5月。